

واقع التدريب في المكتبات الجامعية
من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة الاسمرية زليتن

اسليمان عبدالله المحجوب	امحمد رجب	فتحي عمر ابوصاع
قسم المكتبات والمعلومات	قسم المكتبات والمعلومات	قسم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب , جامعة مصراتة	كلية الآداب , الجامعة الاسمرية	كلية الآداب , جامعة مصراتة

الملخص:

جاءت هذه الدراسة بعنوان واقع التدريب في المكتبات الجامعية , وهدفت الى التعريف بمفهوم التدريب واهميته واهدافه ومبادئه واساليبه وانواعه ومراحله ومعوقاته , وكذلك معرفة اعداد العاملين في المكتبة المركزية بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن ومؤهلاتهم , والتعرف على آراء الموظفين اتجاه التدريب وفرصهم التدريبية والتعرف على البرامج التدريبية , وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي , اما عن مجتمع الدراسة فقد كان متمثلا في الموظفين داخل المكتبة المركزية لجامعة الاسمرية زليتن , وقد اعتمدت الدراسة على اجرائها على مجموعة من الادوات لجمع البيانات متمثلة في الاستبيان حيث بلغ عدد النسخ 20 نسخة تمت الاجابة على مجملها , والملاحظة ومراجعة الانتاج الفكري , وخلصت الدراسة الى انه لا يوجد برامج ورؤى استراتيجية وفرص تدريبية داخل المكتبة , بالإضافة الى انه هناك رغبة من موظفي المكتبة للتدريب والاستفادة من البرامج التدريبية , وبناء على هذه النتائج اوصت الدراسة بعدة توصيات كان من

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

اهمها يجب على ادارة الجامعة وادارة المكتبة تعريف الموظفين بأهمية الذ شاط التدريبي وكيفية تأهيلهم وتصحيح المسارات للعملية المكتبية. تكثيف الدورات للموظفين في المكتبات بهدف الرفع من مستويات ادائهم وقدراتهم بما يخدم المكتبة والمستفيد.

الكلمات المفتاحية: (التدريب , التطوير , المكتبة الجامعية, الجامعة الأسمرية).

مقدمة الدراسة:

يعد التدريب ركناً أساسياً ومطلباً حتمياً لنجاح المؤسسات والمنظمات في تحقيق أهدافها، وهو العامل الحيوي الفعال الذي يستخدم في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها التأهيل الجيد للقيام بجميع المهام والأعمال والوظائف المراد تحقيقها في كافة المؤ سسات والمنظمات، فالتدريب عملية متجددة ومتطورة في مضمونها وو سائلها كما هو حال المؤ سسات والمنظمات، ويأتي التدريب من أولويات اهتمام المؤسسات الناجحة والمنظمات والقطاعات المختلفة العامة والخاصة. ولعل من أهم المؤ سسات التي يجب أن تعتني بالتدريب والتطوير هي المكتبات التي تقوم بتقديم الخدمات للمجتمع، نظراً لما تتطلبه عملية تقديم الخدمات على نحو منافس من التطوير وتحسين في مستوى الخدمات حيث لا يمكن الوصول إليها بدون التدريب والتطوير. ومن هذه المكتبات الجامعية فإن الخدمات التي تقدمها المستفيدين تتميز بتحسين تقديم المعلومة بالسرعة والتطوير باستخدام وسائل التقنية الحديثة واستخدام التكنولوجيا الحديثة من ضمنها استخدام الحاسوب ووسائل الاتصال المختلفة على أن التدريب الطاقات البشرية العاملة في قطاع المكتبات الجامعية أصبح من الضروريات لمواكبة العصر الحديث وتطوير الموظفين لتحسين وتطوير أدائهم.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

ونظراً لأهمية برامج التدريب بأنواعها وأساليبها المختلفة ودورها في تنمية وتطوير الكوادر البشرية من موظفي المكتبات الجامعية لتحسين تقديم الخدمات للمستفيدين من المكتبات تأتي الدراسة الحالية باعتبارها محاولة بحثية لمعرفة واقع التدريب في مؤسسات المكتبات الجامعية في ليبيا متخذة من المكتبة المركزية بجامعة الأسمرية زليتن نموذجاً.

مشكلة الدراسة:

من خلال الملاحظة التي قام بها الباحثون في موضوع البحث لاحظنا مجموعة من النقاط منها: ضعف في أداء الموظفين في تقديم الخدمات للمستفيدين من المكتبة ويعود ذلك إلى عدم تهيئة المناخ التدريبي الملائم للموظفين بالمكتبة وذلك يمكن إرجاعه إلى ضعف البرامج والتدريبية المناسبة للموظفين والتي من شأنها يجب أن تسعى إدارة الجامعة إلى تبني نظام تدريبي مناسب يمكنها من معالجة ضعف وتدني أداء الموظفين في المكتبة.

تساؤلات الدراسة:

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- هل هناك برامج تدريب للموظفين في المكتبة المركزية بالجامعة الاسمرية ؟
- ما هي رؤية الموظفين للتدريب في المكتبة المركزية بالجامعة الاسمرية ؟
- هل الفرص التدريبية متاحة أمام جميع الموظفين في المكتبة المركزية ؟
- هل هناك أهداف واضحة للتدريب في المكتبة المركزية ؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها محاولة لدراسة واقع التدريب في المكتبات الجامعية في ليبيا. وذلك للإسهام في فهم واقع التدريب في هذا المكتبات، ومحاولة للوقوف على أهم العقبات والمشاكل التي تعيق عملية التدريب والتطوير فيها، فمن خلال الحياة الدراسية والتدريبية للباحثين والملاحظين المباشرة لاحظ الباحثون تدني وضع أداء الموظفين في المكتبة وخاصة في تقديم الخدمات للمستفيدين، كما أن أهمية الدراسة تكمن من الناحية العلمية في كونها إضافة بحثية للمكتبة المركزية بالجامعة الأسمرية وذلك من خلال المحاولة لفهم واقع التدريب في المؤسسات التعليمية للاستفادة بنتائج هذه الدراسة لتطوير خدمات المكتبة والعملية التعليمية عموماً، والوقوف على الخلل في العملية التدريبية، وبالنسبة للباحثين تتمثل أهمية الدراسة في تنمية وتطوير مهارات الباحثين في مجال البحث العلمي وكيفية التعرف على المشاكل وتحديد طريقة البحث التي تتماشى مع طبيعة المشكلة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف بدور وأهمية التدريب في تطوير وتحسين أداء الموظفين في المؤسسات المكتبات.
2. التعرف على رؤية الموظفين للتدريب في المؤسسات المكتبات.
3. التعرف على وضوح الأهداف التدريبية في المكتبة المركزية الأسمرية.
4. زيادة الوعي بأهمية التدريب في المساهمة في رفع كفاءة أداء الموظفين في المؤسسات المكتبات.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

الحد المؤسسي: طبقت الدراسة على المكتبة المركزية بجامعة الاسمرية زليتن.

الحدود الزمنية: اجريت الدراسة العام 2023.

الحد البشري: موظفي المكتبة المركزية بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن.

أدوات جمع البيانات:

لأغراض جمع البيانات للدراسة يتم الاعتماد علي استمارة استبيان تتضمن اسئلة , بالإضافة الي الزيارات الميدانية لملاحظة اعمال الموظفين داخل المكتبة والوقوف علي عدد من السبلبيات الموجودة في المكتبة وفي الكادر الوظيفي . والاستعانة بالإنتاج الفكري المتعلق بالتدريب بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة.

منهج الدراسة:

استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي ييسر في جمع البيانات والمعلومات ورصدها وتبويبها بهدف الإجابة على مشكلة الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

التدريب:

الجهد المنظم والمخطط له لتزويد اخ صائى المعلومات في المكتبة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهارات وقدرات وتغيير سلوكها واتجاهاتها ب شكل إيجابي بناءً مما قد ينعكس هو على تحسين الأداء في المكتبة. (اسماعيل, 2011, ص104)

- التطوير:

بأنه التغيير الذي يهدف إلى أحداث الإ صلاح في جميع جوانب ومجالات العمل حيث
ي ستهدف تح سين إنجاز الموظف وتحقيق نتائج أخرى ب هدف إ يجاد ج همد تعاوني
مركز.(الدعليج 2010، ص33).

-المكتبات الجامعية: باذها تلك المكتبة او مجموعة المكتبات التي تن ذ شأ وتمول وتدار من قبل
الجامعات وذلك لتقديم المعلومات و الخدمات المكتبية المختلفة للمجتمع الاكاديمي المكون من
الطلبة والمدرسين والاداريين العاملين في الجامعة وكذلك المجتمع المحلي. (عليان 2009، ص35).

- الجامعة الاسمرية:

هي جامعة حكومية ليبية تقع في مدينة زليتن في وسط ليبيا، وهي احد الجامعات الحكومية التي
تتبع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الدراسات السابقة

من خلال البحث في أدبيات الإنتاج الفكري المكتوب، تمكّن الباحثون من العثور على
مجموعة من الدراسات السابقة لهذه الدراسة الحالية، وهي مرتبطة بهذا الموضوع وقد تم ترتيبها
زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، وهذه الدراسات هي:

أولاً: الدراسات العربية:

1- مهنة نصيرة بنت محمد. "تدرب العاملين في المكتبات ومراكز المعلومات" المجلة الأردنية

للمكتبات والمعلومات، 2014.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

اهتمت المكتبات كغيرها من المؤسسات الثقافية والعلمية بدور المورد البشري المتمثل في العاملين في المكتبة، وأهمية الاستثمار فيه عن طريق التدريب والتكوين والتأهيل من أجل الأفضل، وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وهذا من خلال إطلاق الطاقات الفكرية والقوى الذهنية للأفراد، وإتاحة الفرصة أمامهم للمشاركة الإيجابية في وضع إجراءات تطوير وتنمية المكتبات، وبالتالي الاقتصاد الوطني في إطار ما يعرف باقتصاد المعرفة، فكان لا بد من النظر إلى العنصر البشري في المكتبات ومراكز المعلومات على اختلاف أنماطها على أنه رأس مال استثماري، وليس مجرد واحد من عناصر الإنتاج، كما أن له دوراً حيوياً في خلق وصناعة التقدم على كافة المستويات والأصعدة، وفي هذا الإطار تأتي دراستنا للفت الانتباه إلى أهمية المكتبي، ودور الفاعل إذا أحسن تأهيله وتدريبه.

2- انعام عمر عبد الله الرحيل، يونس أحمد الـ شوابكة. واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات

العامّة الأردنيّة. 2015.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات الأردنية العامة، وتقدير احتياجاتهم التدريبية، كما تهدف إلى الكشف عن متغير الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية واحتياجاتهم التدريبية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات العامة الستة موضوع الدراسة، والبالغ عددهم (831) فرداً اختير منهم (370) عينة عشوائية كعينة للدراسة، ولجمع البيانات اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة وزعت استبانة على (340) فرداً أجاب منهم (333) فرداً وقد أشارت الدراسة أن تقدير المستجيبين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطاً، وأن مجال المدربين يحتل المرتبة الأولى من بين مجالات الدراسة، وقد احتل مجال (محتوى البرامج التدريبية) المرتبة الأخيرة، وأن احتياجات العاملين التدريبية.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

تتركز في مجال المهارات التكنولوجية والفنية، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة

إحصائية لمتغيري الخبرة والتخصص، في تقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة دالستون، التدريب الإلكتروني لموظفي المكتبات العامة في أمريكا الجنوبية: دراسة تجريبية.

- 2009.

هي دراسة تجريبية هدفت إلى تقييم التدريب الإلكتروني لموظفي المكتبات العامة في أمريكا الجنوبية وتكونت عينة الدراسة من (194) موظفاً من أمناء المكتبات العامة وتم تدريبهم ضمن أربع مستويات وهي: التدريب الإلكتروني، والتدخلات التعليمية، والآثار القصيرة الأجل والطويلة الأجل على الكفاءة الذاتية، والأداء في مكان العمل، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي بتصميم الاختبار القبلي والبعدي، وأدوات تقييمه لقياس معرفة محتوى البرامج التدريبية، والكفاءة الذاتية في جميع المراحل الثلاث (الاختبار القبلي، والبعدي، والبعدي المؤجل)، وتقييم التطبيق في مكان التدريب لمدة 3 أشهر متتالية، وأظهرت النتائج أهمية تطبيق نظرية التطبيق على بيئة التعلم عبر الانترنت والمنهج التقييمي والتقني في تطوير أداء العاملين في المكتبات العامة.

2- دراسة إيزي: برامج التدريب للموظفين في المكتبات العامة البصرية: دراسة حالة - 2012.

هدفت إلى دراسة ومناقشة برامج التدريب للموظفين في المكتبات العامة البصرية: دراسة حالة مكتبة أنوجو العامة، وتكونت عينة الدراسة من 82 موظفاً من موظفي المكتبة، وأظهرت النتائج أن الموظفين لديهم حاجات تدريبية متنوعة، من امتلاك تعليم ومهارات إلى التدريب على كيفية التعامل مع مستخدمي المكتبات العامة ومقتنيات المكتبة العامة، وأن البرامج التدريبية القديمة،

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

وتعليمات العمل، وبرامج التدريب أثناء الخدمة التي تم العمل بها سابقاً لم تُعد تتناسب مع التطورات التكنولوجية الحديثة، كما أشارت إلى أن التدريب اقتصر فقط على كبار الموظفين، ولم يأخذ بعين الاعتبار حاجة صغار الموظفين للتدريب، وأن هناك مجموعة من معوقات التدريب مثل عدم تخصيص ميزانية للتدريب، وعدم وجود سياسة موثقة تضبط العلاقة بين العاملين ومصالح الإدارة في التدريب، وأن تدريب الموظفين يمكن له أن يتحسن إذا تم توفير موارد مالية ثابتة له في ميزانية محددة له وفي تأمين عدد مناسب من المدربين المختصين، ومن أبرز التوصيات التي قدمتها الدراسة: أن تركز البرامج التدريبية على جميع فئات الموظفين مع الاهتمام بشكل خاص بحاجة صغار الموظفين للتدريب.

علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة سواء الدراسات العربية أو الدراسات الأجنبية تبين أن

لكل منها أوجه اختلاف وتشابه مع الدراسة الحالية، ويمكن إيجازها كما يلي:

أولاً: أوجه التشابه:

- إن الدراسات السابقة جميعها تناولت موضوع التدريب الموظفين في المكتبات.
- جميع الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة في المكتبات .

ثانياً: أوجه الاختلاف

- اختلفت جميع الدراسات السابقة في حجم ونوع عينة الدراسة مع الدراسة الحالية.
- أيضاً من أوجه الاختلاف المناهج المستخدمة في إجراء تلك الدراسات مع المنهج المستخدم في الدراسة الحالية.

التدريب

يعتبر التدريب وظيفة أساسية من وظائف المنظمة والمؤسسات، لأنه يتعلق بأهم مورد بمواردها وهو الموارد البشرية التي تشكل مع الموارد المادية الأخرى ورأس المال العامل أساسية اللازمة لأي عملية إنتاج على المستوى الإنساني، وتتمارس المكتبات وظيفة التدريب من خلال وحدة إدارة الموارد البشرية وهي متخصصة بأمور إعداد وتطوير وتدريب العاملين، ويتلقى فيها المتدربون محاضرات نظرية وتدريبية عملية بصورة دورات تعقد على المستوى المحلي والقومي (الشريف، 2010، ص 167)، ولا شك أن نطاق وأسلوب وممارسة فعاليات التدريب والتطوير يختلف من منظمة إلى أخرى وفقاً لطبيعة نشاط المنظمة وحجمها وظروفها الأخرى (وهيب وآخرون 1993، ص 121).

تعريف التدريب:

التدريب هو جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلى إثراء أو تنمية معرفة الفرد ومهارته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية. (جرناز، 2012، ص 101) كما يعرف التدريب هو العملية المنظمة لإكساب وتطوير معارف أو مهارات أو اتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب (وهيب وآخرون 1993، ص 122).

أهمية التدريب:

يمكن تقسيم أهمية التدريب إلى:

أهمية التدريب للعاملين:

أهمية التدريب وبرامج تنمية العاملين في المكتبات فيما يلي:

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

1- يحتاج الموظف الجديد في المكتبة إلى تدريب مبدئي يمهّد له الدخول في المهنة والتعرف على المؤسسة التي تم تعيينه فيها.

2- تنظيم عمليات تدريبية مستمرة من أجل تحسين الأداء أو التعرف على بعض الأنشطة الجديدة في مجال العمل.

3- من خلال التدريب يتم نقل المهارات المطلوب اكتسابها من قبل الأفراد.

4- يتم التخطيط لبرامج التدريب استجابة لمشكلات الأداء في العمل، ولتصحيح العجز في الكفاءات المتاحة، ولتواجهة الصعوبات والمشكلات التي تواجه العمليات الفنية المتزايدة في المكتبات. (عليان، 2009، ص434)

أما بالنسبة للمكتبة فتتمثل فوائد التدريب لها فيما يلي:

- زيادة قدرتها الإنتاجية، وبالتالي زيادة قدرتها على تحقيق أهدافها الموضوعية.

- سرعة إنجاز الأعمال بطريقة سليمة.

- تخفيض معدل إصابات العمل نتيجة زيادة قدرة الفرد على التعامل مع المواد والآلات والأجهزة ومصادر المعلومات.

- التخفيف من مستويات الإشراف، فالفرد المدرب جيداً يمكن أن يمارس الرقابة الذاتية على عمله،

ولا يحتاج إلى درجة الإشراف التي يحتاجها الفرد غير المدرب. (همشري، 2001، ص286).

- زيادة الاستقرار في أعمال المكتبة أو مركز المعلومات، فالفرد المدرب يضمن الاستمرار في العمل والإنتاج بكفاءة، ويعمل بتعاون أكبر مع زملاءه

- تخفيض نفقات العمل من خلال زيادة مهارات الفرد والتقليل من أخطائه .

(محيري، 2004، ص88).

أهداف التدريب:

وتتمثل في العناصر التالية:

- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي السلوكية أو الفنية.
- تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الوظيفة.
- إعداد الأفراد للقيام بإعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد بالنقل أو الترقية.
- إعداد المعينين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم على أكمل وجه.
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي أو الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي (عبدالرحمن 2009 ص 94).

المبادئ الأساسية للتدريب:

- هناك مجموعة من المبادئ الأساسية للتدريب في المكتبات ومراكز المعلومات نوجزها فيما يلي:
1. وجود خطة للتدريب، تشمل على مو ضوعات التدريب، وأوقاتها، ومدتها، أسماء المدربين، ووصفاً للمجتمع المستهدف، وأساليب التدريب المستخدمة، إلخ.
 2. مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين من حيث خلفيتهم السابقة، وتعليمهم وخبرتهم، واتجاهاتهم، إلخ. إذ أنه من المعلوم أن هناك بعض الأفراد يتعلمون على نحو أسرع بكثير من الآخرين.
 3. المشاركة الفعالة للمتدربين في العملية التدريبية من خلال المناقشة وإبداء الرأي والتطبيق، لأن هذا يؤدي إلى زيادة اهتمامهم بالتدريب ودافعيتهم له.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

4. الاختيار ال سليم للمتدربين وبخا صة الذين يحتاجون منهم للتدريب فعلياً. فالاختيار

السيئ للمتدربين يعني إضاعة الوقت والجهد والمال.

5. الاختيار ال سليم للمدربين إذ تعتمد فعالية البرامج التدريبية ومدى نجاحها غالباً على

مدى تمتع المدرب ب صفات شخص صية متميزة، وعلى قدرته على نقل المعلومات إلى المتدربين،

وكفاءته التخصصية والعلمية، وخبراته السابقة في مجال التدريب.

اختياراً ساليب التدريب المناسبة مثل المحاضرات، أو المناقشات، أو دراسات الحالة، أو تمثيل

الأدوار، أو التطبيقات العملية، أو المحاكاة، أو غيرها، أو الجمع بين أكثر من أسلوب واحد في

الوقت ذاته، إذ أنه من المعلوم أن الأسلوب الذي يتناسب مع برنامج تدريبي معين قد لا يتناسب

إطلاقاً مع غيره. (همشري، 2001، ص296-297)

أساليب التدريب:

هناك أساليب عديدة للتدريب إذ يتوقف استخدامها على أسلوب أو ذلك على معايير

مختلفة وأهم هذه المعايير التي تحدد أسلوب التدريب تتمثل في مدى احتوائها على مبادئ وأصول

عملية التعليم بما يضمن تنمية المهارات والقدرات اللازمة بالشكل الأفضل وهناك أربعة أساليب

رئيسية لتدريب العاملين في المنظمة وهي التدريب أثناء العمل والتدريب في مراكز التدريب

الخاصة والتدريب في مراكز التدريب المهني. (حميدة، 2006، ص98).

خطوات ومراحل التدريب:

الخطوات التي تمر بها العملية التدريبية يمكن تجميعها في المراحل الآتية:

المرحلة الأولى: جمع وتحليل البيانات

المرحلة الثانية: تحديد الاحتياجات التدريبية

المرحلة الثالثة: تصميم البرامج التدريبية

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرنامج التدريبي

المرحلة الخامسة: تقييم البرنامج التدريبي. (بوسنيّة، الفارسي، 2006، ص210).

وهناك طرق متعددة لقياس أداء الأفراد في المكتبات ، نذكر أكثرها شيوعاً فيما يلي طريقة
المقالة (التقرير) وطريقة التدريب وطريقة المقالة الثنائية بين العاملين وطريقة التوزيع الاجباري
وطريقة القوائم وطريقة الادارة بالأهداف وطريقة التقييم البياني. (عليان، 2009، ص384).

أنواع التدريب:

1-التدريب التوجيهي:

وهو الذي يهدف الى تعريف الافراد بمكانهم في الهيكل التنظيمي للمكتبة. او مركز المعلومات ،
ويوضح لهم ظروف العمل وبيئته وواجباتهم. (القهقواش، 2022، ص322).

1- التدريب القيادي:

هو ذلك النوع الذي يهتم بتطوير القدرات والمهارات الادارية لدى المديرين ورؤساء الأقسام ،
ويشرف على هذا النوع من التدريب خبراء متخصصون. (الشريف، 2010، ص9).

3-التدريب الخارجي:

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

ويتم هذا النوع من التدريب خارج نطاق المكتبة او مركز المعلومات , ويتم من خلال مؤسسات الأكاديمية او مؤسسات استثمارية متخصصة. ويشمل هذا النوع حضور مؤتمرات – معارض- ندوات – ورش عمل- زيارات ميدانية. (المنتصر, 2010, ص156).

4-التدريب اثناء الخدمة:

هذا النوع من التدريب يحصل عليه الفرد من رؤسائه او زملائه في العمل. ممن لهم خبرة, والهدف من هذا النوع تزويد المتدرب بكل جديد من المهارات في العمل الذي يمارسه. (ابشير, 2017, ص23).

5-التدريب المستمر:

يقصد به تلك الجهود التي يبذلها الفرد, أو الأذن شطة التي يلجا اليها من اجل تحسين معارفه وقدراته , كما يعد التدريب او التكوين المستمر عاملا مهما في الرفع من المستوى الوظيفي.(الشريف, 2010, ص10)

المشاكل والمعوقات التدريب:

- هناك عدة مشاكل تعيق تحقيق التدريب لأهدافه وتحول دون تنفيذ لبرامجه نذكر منها:
- 1- جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يلعبه التدريب في رفع الاداء الموظفين والمكتبة.
 - 2- نقص الخبرات في مجال التدريب التخصصي, والصعوبة في نقل المعرفة الي المتدربين .
 - 3-عدم توفر الكوادر المؤهلة للتدريب, فالتدريب علم له المنهجية وأصوله العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التدريبي .
 - 4-انعدام التحسيس عند المؤسسات بأهمية والتدريب .
 - 5- نقص الإمكانيات المادية بالإضافة إلى ضيق الوقت البرنامج التدريبي .

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

6- ظهور الأتمتة في المكتبات و مراكز المعلومات مما أدى إلى ظهور مشاكل استعمال البرمجيات

المعقدة. (مسعودي:2012،ص39)

إجراءات الميدانية للدراسة

1. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة موظفي المكتبة المركزية بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن وتكونت عينة الدراسة من جميع موظفي المكتبة المركزية والبالغ عددها (20) موظف وكانت نسبة العينة (100%).

صدق الأدوات:

قام الباحثون باختيار الاستبانة لتكون أداة يتم من خلالها استقصاء آراء العينة وقام الباحثون بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات الإدارة والمكتبات والمعلومات من أعضاء هيئة التدريس بحيث تم الاستفادة من توجيهاتهم وآرائهم وكان عدد بنود الاستبانة 16 فقرة بعد أخذ بآراء وتعديلات المحكمين.

2. ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق معامل "ألفا كرومباخ"، وقد بلغت قيمة معامل ألفا 85% وهي تعطي دلالة على الوثوق بهذه الاستبانة وهذا مؤشر على صلاحية الاستبانة للتطبيق.

3. منهج الدراسة:

قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتلائم مع طبيعة هذه الدراسة، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

أ سباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم في نتائجها، ويعرف أي ضاً بأنه المنهج الذي يعد أحد أشكال التحليل والتف سير العلمي، والمنظم لو صف الظاهرة وتحليلها وت صنيفها واخ ضاعها للدراسة.

4. عرض وتحليل النتائج وتفسيرها:

يعرض هذا الجانب من الدراسة البيانات والنتائج وتف سيرها التي خلصت منها الدراسة، وفيما يلي عرضها وتحليلها واستخدام النسب الإحصائية البسيطة.

عرض البيانات الشخصية حول أفراد العينة:

1. المؤهل العلمي والتخصص :

جدول رقم (1) يوضح أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

البيان	التكرار	النسبة
متخصص في المكتبات	3	15
غير متخصص	17	85
المجموع	20	100%

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن ذ سبة الأكبر من أفراد العينة هم من الفئة الثانية التي لا تحمل مؤهل علمي (جامعي متخصص) بما ذ سبة 85% من العينة المستق صاء منها وهذا يعد دليل إيجابياً وعاملاً م ساعداً بإجراء برامج التدريب لهذه الفئة القابلة للتدريب والتطوير، ويمكن تعويض ذلك بزيادة التدريب والرفع من المستوى التدريبي للعاملين بالمكتبة.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

2. عدد الملتحقين بدورات التدريبية:

جدول رقم (2) يوضح توزيع التكراري للأفراد العينة الملتحقين بدورات التدريبية.

البيان	التكرار	النسبة
عدد الأشخاص الملتحقين بدورات التدريبية	4	20%
عدد الأشخاص الغير ملتحقين بدورات التدريبية	16	80%
المجموع	20	100%

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة لم يلتحقوا بدورات التدريبية والذين يشكلون ما نسبته (80%) من العينة المستقصاء وهو يدل على أن أكثر أفراد الموظفين لم يلتحقوا بدورات تدريبية وان وهذا يو ضح أن هناك عدم توجه من ادارة الجامعة إلى التدريب والتطوير.

3. عدد الدورات التي تم الالتحاق بها:

الجدول رقم (3) يوضح التوزيع التكراري لعدد الدورات التي تم الالتحاق بها.

البيان	التكرار	النسبة
دورة واحدة	4	100%
دورتان	0	0%
ثلاثة دورات	0	0%
أربعة دورات	0	0%
خمسة دورات فأكثر	0	0%
المجموع	4	100%

من جدول رقم (3) نلاحظ أن ذ سبة الكاملة لعدد الدورات الملتحقين بها تقع في الفئة الاولى وهي (1) دورات ما نسبته (100%) من العينة المستقصاء منها وهذا يدل على أن الأفراد تلقوا دورة تدريبية واحدة وهذا يعبر عن نقص وضعف في العملية التدريبية في المكتبة.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

4. مكان انعقاد برامج التدريبية:

جدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري للأفراد العينة لمكان انعقاد البرامج التدريبية.

البيان	التكرار	النسبة
داخل المكتبة	2	50 %
خارج المكتبة	2	50 %
خارج ليبيا	0	00 %
المجموع	4	100 %

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ ان ذ صاف الدورات التدريبية ثم انعقادها داخل وخارج المكتبة بالتساوي بينهما (50 %) من العينة المستقصة وهذا يدل على تنوع فرص التدريب في الداخل والخارج المكتبة بما له من فوائد تمكن الجميع من الالتحاق بفرص التدريب حتى من الذين لديهم ظروف لم تمكنهم من الالتحاق بالخارج ليبيا.

أسئلة بالنشاط التدريبي في المكتبة

5. هل هناك برامج تدريبية بالمكتبة:

جدول رقم (5) يوضح وجود برامج تدريبية في المكتبة من عدمها

البيان	التكرار	النسبة
نعم	4	20 %
لا	16	80 %
المجموع	20	100 %

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة الدراسة عدم وجود برامج تدريبية بالمكتبة بنسبة (80 %) من العينة المستقصة منها وهذا يعطي مؤشراً واضحاً على عدم الاهتمام ادارة الجامعة والمكتبة بالتدريب والتطوير.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

6. الأشخاص الذين يقومون بالترشيح لدورات التدريبية:

جدول رقم (6) يوضح الأشخاص الذين يقومون بالترشيح لدورات التدريبية

البيان	التكرار	النسبة
الرئيس المباشر	17	85 %
اقتراح منه	2	10 %
قسم التدريب	1	5 %
طريقة أخرى	0	0 %
المجموع	20	100 %

من الجدول رقم (6) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة تم ترشيحهم من قبل رئيس المبا شر بنسبة (85%) من العينة المستقصاء منها وهذا يعطي مؤشراً على أن لا يوجد طرق ومعايير لتقييم الاداء صحيحة لترشح الموظفين في المكتبة لدورات تدريبية.

7. تقييم النشاط التدريبي في المكتبة

جدول رقم (7) يوضح تقييم النشاط التدريبي بالمكتبة

البيان	التكرار	النسبة
ضعيف	5	25 %
متوسط	10	50 %
جيد	5	25 %
جيد جداً	0	0 %
ممتاز	0	0 %
المجموع	20	100 %

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن نصف أفراد العينة تقع في الفئة الشاذية والتي قيمت النشاط التدريبي على أنه متوسط بما نسبته (50%) تقريباً من العينة المستقصاء منها وهذا يدل على أن مستوى النشاط التدريبي متوسط في المكتبة.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

8. البرامج المعدة والمخطط لها من بداية العام الجامعي:

جدول رقم (8) يوضح هل هناك برامج معدة ومخطط لهما من بداية العام الجامعي.

البيان	التكرار	النسبة
نعم	5	25%
لا	15	75%
المجموع	20	100%

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من الفئة الثانية والتي كانت

إجابتهم بلا بنسبته (75%) من العينة المستقصاء منهما وهذا يدل على أنه لا يوجد برامج تدريب

داخلية مخطط ومعدة بنسبة جيدة ولا هناك اهتمام بالتدريب والتطوير من قبل الادارة الجامعة.

9. هل هناك تدريب يطور في أداء الموظفين:

الجدول رقم (9) يوضح هل التدريب يطور في أداء الموظفين أم لا.

البيان	التكرار	النسبة
نعم	20	100%
لا	0	0%
المجموع	20	100%

من خلال الجدول رقم (9) يلاحظ أن كامل أفراد العينة في الفئة الأولى التي أجابت

بنعم وهذا يدل على أن كامل أفراد العينة يؤكدون على أن التدريب يطور من أداء الموظفين وهذا

اقرار إيجابي لدى موظفي المكتبة.

10. هل تتفق المواد التدريبية مع قدرات الموظفين:

الجدول رقم (10) يوضح اتفاق المواد التدريبية مع قدرات الموظفين من عدمه.

البيان	التكرار	النسبة
نعم	20	100%
لا	0	100%
المجموع	20	100%

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن كامل أفراد العينة أجابة بنعم بنسبة (100%)

من العينة المستقصاء وهذا يدل أن المواد التدريبية متفقة مع قدرات الموظفين.

11. هل أنت بحاجة كل الدورات التي شاركت بها:

الجدول (11) يوضح الحاجة كل الدورات التي شاركت بها

البيان	التكرار	النسبة
نعم	20	100%
لا	0	0%
المجموع	20	100%

من الجدول رقم (11) نلاحظ أن كامل أفراد العينة تقع في الفئة الأولى والتي كانت

بنعم بنسبة (100%) من العينة المستقصاء وهذا يدل على أن الدورات التي قامت بها المكتبة

يحتاجها الموظفين وهذا سيكون له انعكاس ايجابي على الرقي وتتطور مستوى اداء المكتبة.

12. الحوافز المادية والمعنوية:

الجدول رقم (12) يوضح الحوافز المادية أو المعنوية المتحصل عليها الموظفين.

البيان	التكرار	النسبة
نعم	1	05%
لا	19	95%
المجموع	20	100%

من خلال الجدول رقم (12) يلاحظ أن أغلب أفراد العينة تقع في الفئة الثانية والتي

كانت أجابتهم بلا وهذا يدل على أن ادارة الجامعة لا تقوم بمنح حوافز مادية أو معنوية لت شجيع

الموظفين وهذا قد يكون له انعكاس سلبي من تردد الموظفين للالتحاق بالدورات التدريبية مستقبلاً.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

13. هل هناك فروق الاستفادة بين الدورات بالداخل أو خارج المكتبة:

جدول (13) يوضح الفروق الاستفادة بين الدورات

البيان	التكرار	النسبة
نعم	8	40 %
لا	12	60 %
المجموع	20	100 %

نلاحظ من خلال جدول (13) أنه لا يوجد فروقات كبيرة بين الدورات داخل المكتبة أو خارجها والأفضلية النسبة للدورات الخارجية حيث كانت نسبة نعم (60%) من العينة المستقصاء منها وهذا يدل هناك فروقات نسبية ولا تأثر في الدورات التدريبية من حيث التحصيل. فمن خلال تلك البيانات المجمعة نستنتج الآتي :

يعد للم. مستوى التعليمي المتخ. صص دور مهم وذلك من أجل ت. سهيل عمليات الادارية والفنية بالمكتبة وكذلك استخدام الأجهزة الإلكترونية لتقديم الخدمات بشكل الجيد للمستفيد، من هنا يترتب على مديري المكتبة الأخذ في المستوى التعليمي من أجل مواكبة التطورات الحديثة والدورات التي من المفترض تقديمها . فقد لوحظ بأن 85 % من موظفي المكتبة غير متخصصين في علم المكتبات والمعلومات .

بأن هناك نقص في عدد الموظفين الذين تحصلوا على دورات تدريبية ترفع من مستواهم التعليمي والفني وهذا له انعكاسات كبيرة على طبيعة عمل المكتبة وما تقدمه من خدمات لزوارها لمواكبة التطورات الحديثة التي تمر بالعالم من حيث استخدام التقنيات الحديثة من أجل الحصول على المعلومات سواء كانت تقليدية او الكترونية ، إذ تعد من أكبر المكتبات الموجودة داخل البلدية .

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

هناك اختلافاً في نوعية الإجابة للموظفين في أن التدريب يطور من أداء الموظف بالمكتبة وكذلك الاحتياج للدورات التدريبية، ولعل السبب يرجع إلى نقص الخبرات وتنمية القدرات لمواكبة التطور، في حين تباينت نوعية الإجابة على وجود حوافز مادية ومعنوية، حيث تمثلت إجابة عدد 1 موظفين بنعم بنسبة 5% أما الباقي بـ لا وكانوا 19 موظف بنسبة 95%، إذ يتضح من ذلك نقص في تقديم هذه الحوافز من أجل إقبال الموظفين على الدورات التدريبية سواء داخل المكتبة أو خارجها، أما عن البرامج المعدة والمخطط لها من قبل إدارة المكتبة، فكانت إجاباتهم تمثلت في 5 موظفين أقروا بوجودها وكانت نسبتهم 15% أما الباقي أقروا بعدم وجودها وكان عددهم 15 بنسبة 75%.

نتائج الدراسة:

من خلال الإجابة على التساؤلات استمارة الاستبانة توصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1- لا يوجد برامج تدريب وهذا يدل على عدم اهتمام إدارة الجامعة وإدارة المكتبة بالعملية التدريبية.

2- هناك رغبة من الموظفين المكتبة بعملية التدريب والاستفادة من البرامج التدريبية.

3- لا يوجد فرص للتدريب متاحة أمام جميع الموظفين في المكتبة المركزية بالجامعة الاسمية.

4- لا يوجد أهداف ولا رؤى استراتيجية واضحة للتدريب في المكتبة المركزية.

5- لا يوجد الاهتمام بمنح الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين مما يخلق عدم الرغبة لديهم في التدريب.

6- ان الموظفين في المكتبة اغلبهم غير متخاضين في علم المكتبات والمعلومات لهذا يحتاجون الى برامج تدريبية لتحسين ورفع من ادائهم لتقديم خدمات افضل للمستفيد من المكتبة.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

7- اتفق الموظفون في المكتبة المركزية ان التدريب يحسن في كفاءة اداء العمل ويحسن من تقديم

الخدمات للمستفيد من المكتبة المركزية.

التوصيات

من خلال النتائج المقدمة يوصي الباحثون بأن هناك مجموعة من التوصيات التي يرونها موضوع

اهتمامهم في هذه الدراسة:

1. يجب على ادارة الجامعة وادارة المكتبة تعريف الموظفين بأهمية النشاط التدريبي وكيفية

تأهيلهم وتصحيح المسارات للعملية المكتبية.

2. العمل على تخصيص فترة زمنية معينة كافية للنشاط التدريب للموظفين في المكتبات.

3. الابتعاد المحابة في اختبار الأفراد الذين يتم تدريبهم في دورات التدريبية واللجوء إلى

الموضوعية الاختيار بالطرق السليمة.

4. توفير الإمكانيات المادية والمعنوية من صالات ومعدات وورش للتدريب حتى يتمكن الجميع من

الحصول على العملية التدريبية.

5. يجب على ادارة الجامعة وادارة المكتبة تعريف الموظفين بأهمية النشاط التدريبي وكيفية

تأهيلهم وتصحيح المسارات للعملية المكتبية..

المقترحات:

6. إجراء دراسات مستقبلية إضافية حول واقع التدريب في المؤسسات المكتبات والمعلومات في ليبيا.

المراجع:

1. إبراهيم الدجيل، الإدارة العامة والإدارة التربوية، ال سعودية، الرواد للنشر والتوزيع، طبعة الأولى،

2010م.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

2. الصديق من صور بو سنيينة و سليمان الفارسي، الموارد البشرية أهميتها تنظيمها م مسؤوليتها مهامها، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، 2006.
3. علي محمد ابشير. الإدارة الموارد البشرية والمالية ، دار الحرية لنشر والتوزيع لبنان. 2017
4. بن عنتر عبدالرحمن، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس الأبعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
5. رضا عبدالرزاق وهيب وآخرون، إدارة الأفراد، دار نشر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
6. محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في متطلبات الأعمال، دار وائل للطباعة، عمان، 2002.
7. نيهال فؤاد اسماعيل. الاتجاهات الحديثة في إدارة مؤسسات المعلومات. الاسكندرية مصر. دار المعرفة الجامعية. 2011.
8. ربحي م. صطفي عليان. ادارة المكتبات الاسس والعمليات. عمان الاردن. دار صفاء. الطبعة الاولى 2009.
9. م. صباح عبدالرحمن علي حميدة، رسالة ماجستير غير منشورة، بعنوان (التحيز من تقييم الأداء وأثره على الرضا للمعلمين الثانويات)، أكاديمية الدراسات العليا، مصراتة – ليبيا، 2006.
10. وليد علي المنتصر، رسالة ماجستير غير منشورة، بعنوان (الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي في الثانويات العامة)، أكاديمية الدراسات العليا، مصراتة – ليبيا، 2010.
11. عمر احمد هم شري. الادارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات. عمان الاردن. دار صفاء للنشر. الطبعة الاولى. 2001.
12. ربحي م. صطفي عليان. مبادئ ادارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. عمان الاردن. دار صفاء للنشر والتوزيع. الطبعة الاولى. 2009.
13. مبروكة عمر محيريق. التأهيل والتدريب المهني. القاهرة مصر. مجموعة النيل العربية. 2004.

واقع التدريب في المكتبات الجامعية من وجهة نظر موظفي المكتبة المركزية بالجامعة....(331-357)

14 . عبدالله محمد ال شريف. "التدريب المهني في المكتبات والمعلومات"، مجلة المكتبات والمعلومات، ع2.

2010.

15 .إبراهيم عبدالسلام القحواش . واقع التدريب المهني للعاملين بالمكتبات الجامعية الليبية. مجلة كلية

الآداب. جامعة الزاوية. ع36.الجزء الثاني 2022.

16 . م سعودي، نذ سرين، هو شير فتيحة. التكوين المستمر لاختصاصي المعلومات بالمكتبات الجامعية:

جامعة العربي بن المهدي- أم البواقي-نموذجا. مذكرة ماستر: علم المكتبات. قسنطينة: جامعة منتوري،

2012.

17 . محمد احمد جرناز. اساسيات البحث العلمي ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات. -طرابلس: دار

الرواد ، 2012